BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi auditor memiliki peran penting dalam memastikan keandalan dan kredibilitas laporan keuangan yang digunakan oleh berbagai pihak dalam pengambilan keputusan ekonomi. Oleh karena itu, kinerja auditor aspek yang penting karena auditor merupakan pihak yang bertanggung jawab melaksanakan proses audit sesuai dengan standar profesi. Menurut (Taqi et al., 2019), kinerja auditor merupakan hasil kerja auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh penguasaan standar audit dan kompetensi teknis, tetapi juga oleh berbagai faktor yang memengaruhi auditor dalam menjalankan tugasnya. Hal ini karena auditor bertanggung jawab melaksanakan setiap tahapan audit sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), mulai dari penilaian risiko, pengumpulan dan evaluasi bukti audit, hingga perumusan opini atas laporan keuangan. Seluruh proses audit tersebut dilaksanakan oleh auditor sebagai individu yang dalam praktiknya dihadapkan pada berbagai situasi yang memerlukan pertimbangan profesional, seperti ketika menilai risiko, mengevaluasi bukti audit, maupun menentukan kesimpulan audit. Dalam mengambil berbagai keputusan tersebut, auditor tidak hanya mengandalkan kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri auditor maupun dari lingkungan organisasi tempat auditor bekerja

Peran auditor dalam perekonomian modern tidak dapat diabaikan. Auditor yang memiliki reputasi baik akan meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna laporan keuangan terhadap informasi yang disajikan oleh perusahaan. Laporan keuangan harus mengandung informasi yang dapat dipercaya, oleh karena itu diperlukan adanya pemeriksaan atas laporan keuangan sebagai jaminan bahwa informasi tersebut reliabel (Herianti & Suryani, 2016). Sebagai pihak independen, auditor memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan bebas dari salah saji material, sehingga menjadi dasar yang andal bagi keputusan investasi dan kredit. Di tengah pasar modal yang dinamis dan tuntutan transparansi yang terus meningkat, kinerja auditor menjadi semakin penting karena kegagalan audit dapat merusak kepercayaan investor dan pasar keuangan secara keseluruhan. Salah satu kasus kegagalan audit yang melibatkan KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan (KNMT) menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor perilaku dan lingkungan kerja yang membentuk sikap serta tindakan auditor dalam menjalankan kinerjanya.

KAP KNMT ditunjuk sebagai auditor independen PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha (Wanaartha Life) selama periode 2014 hingga 2019. Selama lima tahun penugasan tersebut, auditor KAP KNMT tidak dapat menemukan adanya indikasi manipulasi laporan keuangan terutama tidak melaporkan peningkatan produksi dari produk asuransi sejenis *saving plan* yang berisiko tinggi yang dilakukan oleh Pemegang Saham, Direksi dan Dewan Komisaris (ojk.go.id, 2023). Akibatnya, kondisi keuangan dan tingkat kesehatan Wanaartha Life seolah-

olah masih memenuhi tingkat kesehatan yang berlaku, sehingga pemegang polis tetap membeli produk Wanaartha Life yang menjanjikan *return* yang cukup tinggi tanpa memperhatikan tingkat risikonya (ojk.go.id, 2023). Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan memburuknya kondisi Wanaartha Life sehingga OJK mencabut izin usahanya pada 5 Desember 2022 (Ojk.go.id, 2022)

Kasus Wanaartha Life menunjukkan bahwa pelanggaran dalam praktik audit masih dapat terjadi meskipun standar audit dan kode etik profesional diperketat. Dalam kasus Wanaartha Life, OJK telah menetapkan sanksi berupa Surat Keputusan Pembatalan Surat Tanda Terdaftar di OJK kepada AP atas nama Nunu Nurdiyaman, Jenly Hendrawan, dan KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi Tjahjo & Rekan (KNMT) masing-masing melalui Surat Keputusan Dewan Komisioner nomor KEP-5/NB.1/2023, KEP-3/NB.1/2023, dan KEP-4/NB.1/2023 tanggal 24 Februari 2023 (ojk.go.id, 2023). Sanksi Pembatalan Surat Tanda Terdaftar di OJK dikenakan kepada AP atas nama Nunu Nurdiyaman dan KAP KNMT karena dinilai telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana dimaksud Pasal 39 huruf b POJK nomor 13/POJK.03/2017 tentang Penggunaan Jasa Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik dalam Kegiatan Jasa Keuangan (ojk.go.id, 2023). Sementara itu, Jenly Hendrawan dinilai tidak memiliki kompetensi dan pengetahuan yang dibutuhkan sebagai syarat untuk menjadi Akuntan Publik yang memberikan jasa di Sektor Jasa Keuangan karena turut menjadi pihak yang menyebabkan terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh AP Nunu Nurdiyaman (ojk.go.id, 2023). Peristiwa tersebut menjadi bukti konkret bahwa penegakan aturan

terus berjalan dan menunjukkan betapa pentingnya faktor di luar standar teknis dalam menentukan kinerja auditor.

Faktor tersebut berasal dari dalam diri seorang auditor atau yang disebut sebagai faktor internal, salah satunya adalah religiusitas dan komitmen auditor terhadap organisasi. Religiusitas merupakan tingkat penghayatan dan pengamalan nilai-nilai keagamaan yang tercermin dalam sikap, keyakinan, dan perilaku individu. Makna religiusitas terdiri dari beberapa aspek yang harus dipenuhi sebagai petunjuk tentang cara menjalankan hidup yang benar agar orang dapat mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat (Rozikan & Zakiy, 2019). Peran religiusitas sebagai kompas moral internal menjadi relevan. Religiusitas dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi pembentukan nilai moral dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Capanna et al. (2013) membagi kategori religiusitas menjadi dua indikator utama yaitu religiusitas intrinsik, yang menunjukkan komitmen kuat terhadap prinsip agama, dan religiusitas ekstrinsik yang melihat agama sebagai cara untuk mencapai tujuan dalam kehidupan masyarakat. Sementara itu, komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mendorong mereka untuk menjaga reputasi firma dengan memberikan kinerja terbaik mereka. Komitmen dalam organisasi merupakan sebuah konstruk yang mendefinisikan ikatan seorang karyawan dengan perusahaannya (Luthans, 1995). Ikatan ini secara spesifik tecermin dari adanya niat yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya sekadar kesetiaan formal terhadap tempat kerja, melainkan juga mencakup dimensi *affective commitment* (keterikatan emosional), *normative*

commitment (rasa kewajiban moral), dan *continuance commitment* (pertimbangan rasional untuk bertahan) yang secara bersama-sama membentuk dedikasi dan kinerja optimal dalam lingkungan kerja.

Selain faktor internal, faktor lingkungan organisasi tempat auditor bekerja atau sering juga disebut sebagai faktor eksternal juga harus dipertimbangkan (Gharrafi et al., 2025). Lingkungan kerja yang mendukung perilaku etis atau yang dikenal sebagai *ethical climate* juga memegang peranan penting. Keterlibatan lebih dari satu auditor dalam kegagalan audit mengindikasikan adanya kemungkinan faktor lingkungan kerja yang turut memengaruhi perilaku auditor dalam pelaksanaan tugas audit. Iklim etis yang sehat dalam suatu organisasi seharusnya menciptakan tekanan norma sosial yang positif, di mana setiap anggota merasa terdorong untuk berperilaku etis dan mencegah terjadinya pelanggaran. *Ethical climate* sendiri merupakan persepsi bersama dalam sebuah organisasi mengenai nilai, norma, dan standar etika yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menentukan perilaku yang dianggap benar atau salah dalam melaksanakan pekerjaan (Lee et al., 2018). Victor dan Cullen (1988) menjelaskan bahwa *ethical climate* terdapat beberapa indikator, yaitu instrumental yang membahas tentang kepentingan pribadi atau kepentingan organisasi, kepedulian atau *caring* yang menekankan perhatian terhadap kesejahteraan sesama anggota organisasi, independensi atau *independence* yang mendorong pengambilan keputusan berdasarkan nilai moral pribadi, aturan atau *rules* yang menekankan kepatuhan terhadap peraturan internal organisasi, serta hukum dan kode atau *law and code* yang menekankan kepatuhan terhadap hukum dan kode etik profesional.

Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja. Munir et al. (2023) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Krisnawati & Sumarno, 2024) menyatakan hasil yang berlawanan, yakni religusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil juga ditemukan pada variabel komitmen organisasi, Fachruddin SE, M.Si, Ak, CA, CPA & Rahmasari Rangkuti (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian lain oleh Galih Chandra Kirana et al. (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil juga didapat pada variabel *ethical climate*, pada penelitian Suryosukmono & Widodo (2020) menyatakan bahwa *ethical climate* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun, Parboteeah, et al. (2024) menyatakan bahwa *ethical climate* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa topik ini masih relevan dan penting untuk diteliti kembali guna mendapatkan bukti empiris yang kuat dan konsisten.

Berdasarkan uraian di atas, masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang mengharap auditor memiliki kinerja yang baik dengan kenyataan di lapangan yang masih menunjukkan adanya berbagai pelanggaran. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada faktor-faktor yang lebih terukur seperti kompetensi, independensi, maupun pengalaman. Di sisi lain, penelitian yang secara khusus menyelidiki bagaimana religiusitas berhubungan dengan kinerja seorang auditor, serta faktor lingkungan organisasi seperti *ethical climate* terhadap kinerja auditor masih sangat

sedikit. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul **"PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *ETHICAL CLIMATE* TERHADAP KINERJA AUDITOR"** dengan tujuan untuk mengisi celah tersebut serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas, komitmen organisasi dan *ethical climate* terhadap kinerja auditor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah *Ethical Climate* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja auditor.
2. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
3. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *ethical climate* terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat praktis dari penelitian ini yakni diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta maupun lembaga pengawasan internal pemerintah dan swasta dalam meningkatkan kinerja auditor. Peran dari religiusitas dapat digunakan untuk membuat program pembinaan moral, etika, dan spiritual agar auditor lebih berintegritas dalam menjalankan tugas. Temuan mengenai komitmen organisasi dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab auditor terhadap lembaganya melalui kebijakan sumber daya manusia yang mendukung pelatihan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, *ethical climate* dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika sehingga mendorong auditor bekerja secara professional dan sesuai standar yang berlaku.
2. Manfaat kebijakan dari penelitian ini yakni diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta maupun Lembaga pengawas dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja auditor. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan yang mendorong penguatan nilai-nilai etika, peningkatan komitmen organisasi, serta penciptaan *ethical climate* yang baik di lingkungan kerja. Dengan adanya kebijakan tersebut, diharapkan auditor

dapat bekerja secara lebih profesional, berintegritas, dan sesuai dengan standar audit yang berlaku.